

отметить низкую эргономичность рабочего места кассира (неудобство расположения, кабельное соединение и др.), менее эффективное использование полезной площади торгового зала; низкие показатели надежности (совокупная надежность решения на базе классического POS-терминала и профессиональных периферийных устройств может на порядок превышать показатели надежности "самодельных" систем на основе ПК).

Практика показывает, что при организации беспроводной инфраструктуры предприятие торговли зачастую экономит на количестве POS-терминалов. Оказывается, можно иметь меньше касс, если они мобильные.

В Беларуси в силу различных причин беспроводные решения пока не находят широкого применения. По всей вероятности, многих останавливает сложная процедура получения разрешения на использование радиочастот, сертификация радиооборудования и, конечно же, их высокая цена.

Аналитики предсказывают широкое распространение в будущем систем полного самообслуживания, когда покупатель станет главным действующим лицом супермаркета. Но без касс как таковых вряд ли удастся обойтись — фискальная функция останется обязательно.

Какими должны быть POS-терминалы для систем самообслуживания? В первую очередь, они должны отличаться от операторских устройств максимально простым пользовательским интерфейсом. Вероятно, это будет интерфейс наподобие интерфейса банкомата, на основании интуитивно понятных графических меню.

Н.Н. Авсеенко

НИИ труда Минтруда и соцзащиты (Минск)

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ НА ОСНОВЕ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ

Оплата труда, осуществляемая с помощью Единой тарифной сетки (ЕТС), обеспечивает: единый межотраслевой подход в оплате труда профессионально-квалификационных групп работников; стабильные соотношения в уровнях тарифных ставок и должностных окладов различных профессионально-квалификационных групп работников в зависимости от сложности труда, его интенсивности и ответственности; контроль и регулирование условий оплаты труда одновременно во всех отраслях бюджетной сферы и суммы денежных средств, необходимых для оплаты труда работников бюджетной сферы.

Основными параметрами ЕТС являются: количество разрядов, тарифные коэффициенты, диапазон тарифной сетки.

Количество разрядов в ЕТС должно быть достаточным для дифференциации различных групп работников и обеспечивать обоснованность соотношений тарифных ставок. Например, в Германии ЕТС для работников бюджетной сферы содержит 16 разрядов, в США — 18, в России — 18, в Республике Казахстан — 21, в Албании — 22, в Узбекистане — 22, в Литве — 30, в Республике Беларусь — 27.

Тарифные коэффициенты по каждому разряду ЕТС должны обеспечивать материальную заинтересованность работников в повышении своей квалификации. Относительное нарастание тарифных коэффициентов в ЕТС может быть равномерным, когда межразрядные соотношения будут одинаковыми, прогрессивным и регрессивным.

При прогрессивном и регрессивном нарастании тарифных коэффициентов отличия по тарифной заработной плате между одними работниками будут больше, чем между другими, при этом в первом случае более высокие отличия по тарифной заработной плате будут иметь место у работников с более высокой квалификацией, во втором — у работников с меньшей квалификацией. В России и Республике Беларусь в применяемой ЕТС нарастание тарифных коэффициентов для низкоквалифицированных работников выше, чем для высококвалифицированных; в Республике Казахстан используется относительно равномерное нарастание коэффициентов.

Относительное нарастание тарифных коэффициентов может быть и смешанным, при этом могут сочетаться равномерный, прогрессивный и регрессивный характер нарастания тарифных коэффициентов для различных тарифных групп работников. Такой вариант используется, например, в Литве.

Тарифные коэффициенты могут устанавливаться не только одним значением по разряду, но и интервалом (“вилки” тарифных коэффициентов) или ступенями (несколько значений тарифных коэффициентов).

При использовании “вилки” применяется как “перехлестное”, так и последовательное нарастание тарифных коэффициентов.

При “перехлестном” нарастании нижняя граница “вилки” тарифного коэффициента каждого последующего разряда находится в диапазоне предыдущего. Использование “перехлестного” нарастания “вилок” тарифных коэффициентов позволяет, не повышая работника в должности, оплачивать его труд по более высокой ставке.

При последовательном нарастании нижняя граница “вилки” тарифных коэффициентов каждого последующего разряда начинается с максимального значения предыдущего разряда или следующего за ним значения.

Диапазон “вилок” тарифных коэффициентов обычно составляет 15—20 % среднего значения тарифного коэффициента по разряду. Использование “вилок” тарифных коэффициентов позволяет обеспечить высокую заинтересованность работников в наиболее полном использовании своего потенциала и в пределах “вилки” как повышать, так и понижать тарифную оплату труда работников в зависимости от результатов труда.

“Перехлестное” нарастание тарифных коэффициентов, заданных интервалом, применено в Польше. В ЕТС, используемой в США, в каждом разряде предусматривается по несколько ставок тарифной заработной платы. Разница между начальными и конечными ставками внутри разрядов составляет 30 %. В разрядах с 1-го по 15-й имеется по 10 ставок заработной платы, в 16-м — 9 ставок, 17-м — 5 ставок, 18-м — 1 ставка.

Диапазон тарифной сетки, показывающий соотношение крайних тарифных коэффициентов, определяет дифференциацию между низшим и высшим разрядами ЕТС. В разных странах диапазон ЕТС значительно отличается, например, в Республике Казахстан он составляет 1:1,24, России — 1:4,5, Узбекистане — 1:7,97, Литве — 1:15, Республике Беларусь — 1:7,84.

Особенностью ЕТС в Республике Беларусь является применение корректирующих коэффициентов (повышающих и понижающих) для оплаты труда работников бюджетной сферы. Их введение было обусловлено объективными обстоятельствами: необходимостью приближения заработной платы низкоквалифицированных работников, занятых в организациях бюджетной сферы, к минимальным социальным стандартам, потому что в связи с низким уровнем ставки 1-го разряда, утверждаемой правительством для бюджетных организаций, заработная плата работников, тарифицируемых с 1-го по 6-й разряды ЕТС, рассчитанная без учета корректирующих коэффициентов, оказывается ниже бюджета прожиточного минимума.

В результате применения корректирующих коэффициентов ухудшились параметры ЕТС в бюджетной сфере республики: сократился диапазон ЕТС до 1:3,44 и исчезла системность на множестве соотношений коэффициентов смежных тарифных разрядов в ЕТС.

Н.В. Агабекова

БГЭУ (Минск)

ЭКОНОМИКО-СТАТИСТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Формирование и развитие человеческого капитала в настоящее время является основой экономического роста и обеспечивает эффективность использования всех видов ресурсов. Модернизация экономики предъявляет более высокие требования к качеству человеческого капитала, что, в свою очередь, требует совершенствования методологических подходов к его оценке. Одним из направлений таких исследований является измерение производственной ценности работника.